COLOCAÇÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NA EMPRESA COM A METODOLOGIA DO EMPREGO APOIADO

Sílvia dos Santos*

RESUMO

O texto tem como base uma prática da Metodologia do Emprego Apoiado, para viabilizar a inclusão laboral de pessoas com deficiência intelectual. A autora procura demonstrar a importância da Metodologia para ampliar as possibilidades de sucesso, uma vez que a mesma fortalece ações de defesa de direitos e busca da igualdade de oportunidades para a pessoa com deficiência. Afinal, o trabalho é oportunidade que não pode ser negada, com direito de escolha, tempo e condições de adaptação. É por meio do Emprego Apoiado, que a Equipe do Serviço de Educação, Encaminhamento, Acompanhamento e Supervisão Profissional (SEEASP), da APAE de Bauru, associada à Associação Brasileira de Emprego Apoiado (ABEA), atua com o principal propósito de apresentar a pessoa com deficiência às empresas, numa perspectiva diferente, evidenciando suas habilidades, mostrando seu potencial, como um colaborador valioso. A partir do trabalho, a pessoa, independentemente de ter ou não deficiência, se sente realizada feliz e produtiva.

Palavras-chave: Emprego. Apoio. Emprego Apoiado. Inclusão. Trabalho. Oportunidades.

ABSTRACT

The text is based on a practice of the Supported Employment Methodology to facilitate the labor inclusion of people with intellectual disabilities. The author seeks to demonstrate the importance of the methodology to increase the chances of success,

* Professora da Divisão de Educação Especial da Secretaria Municipal de Educação de Bauru, com Especialização em Gestão de Instituição de Ensino e Gestão Escolar Integrada, Coordenadora do Programa de Educação Profissional da APAE – Bauru. Contato: Avenida José Henrique Ferraz, 20-20 - Residencial Granja Cecília - CEP 17054-697 - Bauru – SP Tel.: (14) 3106-1252 - E-mail: agenciabauru@apaebrazil.org.br

since it strengthens the advocacy actions and the pursuit of equal opportunities for the disabled. After all, work is an opportunity that cannot be denied, with right of choice, time and conditions to adapt. It is through the supported employment, that the team Service of Education, Routing, Monitoring and Professional Supervision (SEEASP), APAE Bauru associated with ABEA (Brazilian Association of Supported Employment), works with the main purpose of presenting the person with disabilities to companies, from a different perspective, showing skills and the it's potential to be a valuable contributor. After the assistance the person, regardless of whether or not disabled, feels accomplished, happy and productive.

Keywords: Employment. Support. Supporteed employment. Inclusion. Work. Opportunities.

INTRODUÇÃO

Considerando o trabalho como meio de efetivar o direito de participação social, o exercício da cidadania e como oportunidade para uma vida realmente feliz e produtiva, uma das grandes alternativas para a inclusão com permanência e sucesso da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho formal é a Metodologia do Emprego Apoiado, com oportunidade de apoio no encaminhamento e no acompanhamento pós-colocação nas empresas.

O Emprego Apoiado (EA) nasceu como uma metodologia específica de inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho, embora tenha sido também usada em casos de pessoas em situação de vulnerabilidade social. Na história de Ocidente, houve épocas em que os diferentes, dentre eles as pessoas com deficiência, eram simplesmente eliminados da sociedade. Mais tarde, embora proibidas essas práticas, a desqualificação da diferença como “anormalidade” limitou a vida desses indivíduos e reduziu a efetiva realização de suas potencialidades humanas. Na intenção de mudar este cenário, muitas são as Instituições que buscam meios e metodologias que favoreçam a garantia do direito ao trabalho, para pessoas com deficiência intelectual. O trabalho dessas Instituições está alicerçado em Legislação Nacional e Internacional, que “abre as portas” e impulsiona o movimento de defesa do direito das pessoas com deficiência de ter uma vida produtiva e contribui para o crescimento do grau de

empregabilidade no País (INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL-ITS/MCTI, 2013).

Dados estatísticos oficiais de emprego, relativos às pessoas com deficiência - Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), mostram um predomínio de empregabilidade das pessoas com deficiências físicas e auditivas. Essa realidade expressa a preferência do mercado por pessoas com “deficiências leves”, que demandam menos adequações e custos, ideia que revela como ainda estamos impregnados pelo paradigma da integração. Em geral, aqueles que têm uma deficiência severa são julgados como não empregáveis ou não preparados para o mercado de trabalho. Apesar dessas dificuldades, a mudança de paradigma já se verifica, nos esforços feitos por empregadores para melhorar as condições de acessibilidade, o que atualmente favorece um grande número de pessoas com deficiência (RAIS, 2014).

Nem todas as pessoas com deficiência precisam de Emprego Apoiado, pois algumas delas conseguem um posto de trabalho, através de métodos convencionais, sem necessidade do apoio de um técnico. A Metodologia do EA é indicada para pessoas que realmente precisam de adequações e estratégias mais intensas de apoio, para conseguir um trabalho.

TRABALHO: DIREITO GARANTIDO POR LEI

As pessoas com deficiência, assim como todo cidadão, têm direito ao trabalho. O direito de igualdade de oportunidades é assegurado pela Legislação às pessoas com deficiência

A Convenção nº 159/83, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi ratificada pelo Brasil, por meio do Decreto Legislativo nº 51, de 28 de agosto de 1989, o que lhe outorgou força de Lei. Assumiu, por isso, importância primordial, representando a posição mais atual da OIT. Seu princípio basilar estriba-se na garantia de um emprego adequado e na possibilidade de inclusão das pessoas com deficiência na sociedade, que deve disponibilizar serviços de orientação, de formação, de colocação, de emprego ou de outras finalidades, bem adaptados às suas necessidades (BRASIL, 1989a).

A Constituição de 1988, no artigo 6º, reconhece o trabalho como um direito e, do artigo 7º ao 11º, estão prescritos os principais direitos para os trabalhadores que atuam sob as leis brasileiras. (BRASIL, 1988). Além da Constituição, a Consolidação

das Leis Trabalhistas (CLT) regulamenta também as relações de trabalho no Brasil. Pela Constituição Brasileira, a pessoa não só tem direito ao trabalho, mas a um salário que garanta a sua subsistência e a de sua família. O fato de a Constituição Federal de 1988 afirmar que todos são iguais perante a lei, não exclui a ação afirmativa em questão. Trata-se de materializar a igualdade real entre os cidadãos, na concepção de que a real igualdade consiste em tratar com igualdade os iguais e com desigualdade os desiguais, na justa medida da desigualdade (BRASIL, 2007).

Para promover a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, a Legislação Brasileira estabeleceu uma reserva legal de cargos, conhecida como Lei de Cotas (art. 93 da Lei no 8.213/91) (BRASIL, 1991). Esta determina que a empresa privada, com 100 ou mais empregados, preencha de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou com pessoas deficientes habilitadas, na seguinte proporção: de 100 a 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%, e de 1.001 em diante, 5%. Esta Lei dá oportunidade de trabalho e emprego a um segmento da população que teve, historicamente, essa oportunidade negada e, de forma politicamente correta, tenta redimir uma injustiça social coletiva.

Em 13 de dezembro de 2006, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, primeiro documento de direitos humanos do século XXI e o oitavo da ONU. A premissa da Convenção é de que pessoas com deficiência são, antes de tudo, PESSOAS. Pessoas como quaisquer outras, com protagonismos, peculiaridades, contradições e singularidades. Pessoas que lutam por seus direitos, que valorizam o respeito pela dignidade, pela autonomia individual, pela plena e efetiva participação e inclusão na sociedade e pela igualdade de oportunidades, evidenciando, portanto, que a deficiência é apenas mais uma característica da condição humana. De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, Artigo 23º:

Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentará, se necessário, outros meios de proteção social.

Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses (BRASIL, 1998, p. 5).

No Brasil, além da Legislação acima citada, a Lei de Estágio nº 11.788/2008 (BRASIL, 2008), como apoio e incentivo para inclusão no mercado de trabalho, estabelece a proporção de estagiários em empresas, com vistas à preparação para o trabalho produtivo de alunos que frequentam instituições de educação profissional e especial, dentre outras. Esta lei prevê que o estagiário com deficiência pode ter contrato acima de 2(dois) anos de duração, e, para este público alvo, estabelece, em seu Artigo 10º, Parágrafo I, a jornada de 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais. O aluno, com deficiência, que realiza cursos profissionalizantes, se beneficia ainda do Decreto nº 5.598/2005, que regulamenta a contratação de aprendizes e que, em seu Artigo 2º, afirma que a idade máxima de vinte e quatro anos não se aplica a aprendizes com deficiência, podendo estes ter oportunidades de desenvolvimento profissional a qualquer tempo. O Art. 3º, Parágrafo Único, dessa mesma lei, estipula que, para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência intelectual deve considerar, sobretudo, as habilidades e as competências relacionadas com a profissionalização. Este artigo supre as necessidades daqueles que, devido à existência da deficiência intelectual, não conseguem atingir o grau de escolaridade exigida para realização dos cursos e formalização do contrato de aprendizagem (BRASIL, 2005).

A mais recente regulamentação relacionada à pessoa com deficiência, a LBI, de nº. 13.146, de 6 de julho de 2015, afirma:

a) em seu Artigo. 1º:

É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. (BRASIL, 2015).

b) parágrafo único.

Esta Lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das

Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional, por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008 e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno. (BRASIL, 2015).

c) no Capítulo VI, do Direito ao Trabalho, Seção I - Disposições Gerais, o Artigo 34, letra d dispõe: “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.”. (BRASIL, 2015).

§ 1º: as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos;

§ 2º: a pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

d) Na **Seção III - Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho**, no **Artigo 37 estabelece:**

Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho. (BRASIL, 2015).

Quadro 1: LBI e Emprego Apoiado (BRASIL, 2015)

<p>Parágrafo Único: A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:</p> <p>I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inclusão no campo de trabalho;</p> <p>II - provisão de suportes individualizados, que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;</p> <p>III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;</p> <p>IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à</p>
--

definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas.

Fonte: Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União.**

CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A luta das pessoas com deficiência para garantir seus direitos impactou no próprio conceito de pessoa com deficiência, o que teve importantes consequências nas formas de atenção e nas políticas voltadas ao segmento. No Brasil, por exemplo, foram importantes e largamente utilizados os conceitos do Decreto nº 3298/99, que regulamentou a Lei nº 7853/89 (BRASIL, 1989), modificado pelo Decreto nº 5296/04 (BRASIL, 2004), que regulamentou as Leis nº 10.048 (BRASIL, 2000a) e nº 10.098/2000 (BRASIL, 2000b); o Código Internacional de Doenças (CID) e a Classificação Internacional de Funcionalidades (CIF). Os dois decretos e o CID baseiam-se exclusivamente no modelo médico, enquanto a CIF considera os modelos médico e social da deficiência.

Contudo, a definição mais adequada de pessoa com deficiência, para o Emprego Apoiado e que concretizou os avanços históricos acima resumidos é o da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela ONU, em 13 de dezembro de 2006 e ratificada pelo Brasil mediante Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, como Emenda Constitucional, que indica:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2008).

Essa definição não enfatiza a deficiência da pessoa, mas sim a existência de barreiras, que impedem sua participação integral na sociedade. Por exemplo, o problema não é ser um cadeirante, mas sim a falta de ruas e meios de transporte acessíveis a pessoas que usam cadeiras de rodas para deslocar-se. Na medida em

que esses acessos são criados e respeitados, as pessoas com alguma deficiência física, que usam cadeiras de rodas, podem participar das atividades que o ambiente oferece, sejam elas relacionadas ao trabalho ou a momentos de lazer.

EMPREGO APOIADO

Mesmo com vasta legislação promulgando o direito e a inclusão no trabalho, ao analisar as necessidades da pessoa com deficiência intelectual e suas singularidades, é imprescindível oferecer uma metodologia de apoio à inclusão laboral, que amplie suas chances e oportunidades de permanência com sucesso. O acompanhamento pós-colocação, por meio do Emprego Apoiado, já utilizado por diversas instituições e empresas, parte do pressuposto de que a sociedade como um todo deve se adaptar, para incluir todas as demandas populacionais que se encontram excluídas socialmente, fugindo de uma perspectiva cotidiana, que ainda entende que o indivíduo deve se adaptar à sociedade.

O Emprego Apoiado nasceu em meados da década de 1980, nos Estados Unidos, baseado em projetos pilotos desenvolvidos por universidades que trabalhavam com programas vocacionais destinados a pessoas com deficiência intelectual. Trata-se de uma metodologia para a inclusão desses grupos no mercado de trabalho formal, embora tenha sido aplicado, posteriormente, a pessoas em situação de vulnerabilidade social, com especial dificuldade para encontrar um emprego.¹ O EA consiste em preparar pessoas interessadas em um posto de , mediante a assistência pessoal de um técnico de EA. Sua metodologia analisa o potencial e o perfil da pessoa desempregada, a fim de compará-los com as vagas e as necessidades de trabalho de uma empresa, tendo por objetivo compatibilizar os anseios de ambos os lados. Abrange um conjunto de serviços e ações denominados “apoios”, mas não se caracteriza pelo assistencialismo; ou seja, o empregador deve estar satisfeito com a qualidade e produtividade da função desempenhada pelo empregado, assim como este deve estar satisfeito com a função exercida e as condições de trabalho, que deverão apresentar situação de igualdade em relação

¹ Por exemplo, pessoas com transtorno do espectro autista, pessoas com transtorno mental, pessoas com mobilidade reduzida, mulheres em situação de violência, pessoas em situação de liberdade assistida ou em situação de rua, migrantes em situação de risco e exclusão social, desempregados de longa duração, trabalhadores reabilitados com dificuldades de reinclusão no mercado de trabalho, egressos do sistema prisional, toxicodependentes, pessoas com epilepsia, pessoas libertadas do trabalho escravo, pessoas com diversidade de orientação sexual.

aos demais companheiros. O EA atua de acordo com o perfil de cada pessoa.

Quadro 2: Características do Emprego Apoiado (ITS, 2016)

- ✓ Acompanhamento de um técnico de EA durante todo o processo;
- ✓ Informações precisas sobre o usuário, suas habilidades, conhecimentos, gostos, preferência por algum tipo de trabalho, etc.;
- ✓ Busca de um posto de trabalho adequado às potencialidades e habilidades do usuário;
- ✓ Exigência de contrato de trabalho formal e salário justo;
- ✓ Treinamento dentro do posto de trabalho, com o suporte do técnico de EA;
- ✓ Desenvolvimento dos apoios necessários. O técnico de EA procura identificar os apoios de acessibilidade universal, sejam arquitetônicos, de locomoção, de comunicação, digital ou de produtos de tecnologia assistiva;²
- ✓ Retirada progressiva do técnico de EA, até que o usuário consiga autonomia no trabalho. É necessário acompanhamento periódico, a fim de que sejam mantidos o posto de trabalho e a produtividade.

Fonte: INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL-ITS/MCTI. **Curso de EAD para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. São Paulo: Instituto de Tecnologia Social / MCTI-SECIS, 2016.

Quadro 3: Valores e Princípios do Emprego Apoiado.

- ✓ **A presunção da empregabilidade:** todas as pessoas são capazes e têm direito ao trabalho.
- ✓ **Poder dos apoios:** devem favorecer os usuários de EA, para que atinjam seus objetivos. São determinados por eles, com ajuda da família e dos profissionais.
- ✓ **Foco na capacidade e nas habilidades:** a ação deve estar focada nos pontos fortes, competências e interesses dos usuários e não em suas limitações.
- ✓ **Emprego/trabalho formal e competitivo:** colocações inseridas no mercado formal e competitivo de trabalho.
- ✓ **Salários, condições de trabalho e benefícios adequados:** os usuários de EA, que encontram emprego por meio desta metodologia, devem receber os mesmos salários e benefícios que os demais trabalhadores.
- ✓ **Importância da comunidade:** transitar por diferentes espaços sociais é também uma forma de aprender a reivindicar seus direitos, tais como recursos de acessibilidade arquitetônica, de transporte, digital, de comunicação e atitudinais. Em geral, esses espaços e aqueles

² Produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (CAT, 2007: Ata VII). Itens 29 ao 33, pág. 3

destinados a serviços (restaurantes, supermercados, salões de beleza, academias de ginástica, clínicas médicas, hospitais e atividades culturais, dentre outros) são espaços que precisam estar adequados à diversidade, tornando-se acessíveis. O fato de reivindicar esses direitos provocaria mudanças tanto para a pessoa com deficiência, como nos locais por ela frequentados.

- ✓ **Autonomia/independência:** na metodologia de EA, a pessoa atendida é quem faz suas escolhas, ajuda a controlar e definir todo o trabalho. O técnico de EA é apenas um facilitador do processo.
- ✓ **Acessibilidade:** o EA deve buscar e orientar as pessoas com deficiência e os empregadores, no sentido de garantir a acessibilidade arquitetônica, de transporte, digital, de comunicação e atitudinal em todo o processo de colocação profissional.

Fonte: INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL-ITS/MCTI. **Curso de EAD para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** São Paulo: Instituto de Tecnologia Social / MCTI-SECIS, 2016.

O EA se destaca como Tecnologia Social³, por se tratar de uma metodologia com eficácia comprovada na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, assim como de outros grupos em situação de vulnerabilidade social ou com dificuldades particulares para encontrar emprego, de nele se manter e progredir. Foi considerada uma das dez mais importantes tecnologias sociais no último século. É uma metodologia que já está claramente definida, consolidada e institucionalizada em vários países da Europa, como Espanha, Portugal, Holanda e Irlanda do Norte e nos Estados Unidos, país onde nasceu. Em termos de fundamentação teórica, ela conta com estudos e pesquisas solidamente estabelecidos. Acumula mais de vinte anos de experiência nesses países, tendo desenvolvido padrões e *standards* de qualidade e criado entidades de representação, articulação e disseminação da metodologia. Diversos países têm estabelecido, inclusive, após vários anos de práticas, políticas públicas, regulamentação jurídica e procedimentos estáveis de financiamento. No Brasil, há uma grande quantidade de pessoas com experiência nesse trabalho, mas a profissão ainda não está regulamentada (INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL-ITS/MCTI, 2013).

Em abril de 2015, foi fundada a ABEA (Associação Brasileira de Emprego Apoiado). Com a intenção de fortalecer e disseminar o movimento e o desenvolvimento da prática do Emprego Apoiado no Brasil. Essa Associação, com

³ “Conjunto de técnicas e metodologias transformadoras, desenvolvidas e/ou aplicadas na interação com a população e apropriadas por ela, que representam soluções para inclusão social e melhoria das condições de vida” (ITS BRASIL, 2004: 26).

sede em São Bernardo do Campo/SP, conta com a participação de empresas, sindicatos diversos, pessoas físicas, Federação Estadual de Metalúrgicos, CUT Nacional, Centro Dandara, Prefeituras, ITS Brasil, instituições como a APAE Bauru, Federações das APAEs do Estado de São Paulo e do Rio de Janeiro, dentre outros. Os principais objetivos e finalidades da ABEA são: a formação, a divulgação e a produção de materiais; a organização de eventos, seminários, congressos e grupos de estudos; o estabelecimento de parcerias, a promoção de ações de articulação, de sensibilização e de mobilização; a realização de pesquisas e estudos, para a indicação de parâmetros de qualidade. Podem se associar à ABEA pessoas físicas e jurídicas, de todo território nacional e internacional, que tenham interesse em conhecer e ou atuar com a Metodologia do Emprego Apoiado.

EMPREGO APOIADO NA APAE

O trabalho é uma das vias de garantia de cidadania, para as pessoas com deficiência intelectual e múltipla. Por meio do trabalho, podemos nos relacionar com outras pessoas, criar vínculos e estabelecer objetivos pessoais e profissionais. Atualmente, a inclusão laboral da pessoa com deficiência intelectual e múltipla tem se multiplicado, por meio do uso da Metodologia do Emprego Apoiado, com o conceito de formação no trabalho e estratégias adequadas para desenvolvimento de suas habilidades.

Considerando o trabalho como meio de efetivar o direito de participação social, o exercício da cidadania e de abrir oportunidade para uma vida realmente produtiva e feliz, a APAE de Bauru valoriza a Metodologia de Emprego Apoiado como meio para propiciar a inclusão laboral individual e em grupo, da pessoa com deficiência intelectual. Desta forma, apoia ações e oportunidades de inclusão, de acordo com interesses, as habilidades e as necessidades individuais, com condições de sucesso no trabalho, para a pessoa com deficiência intelectual, que precisa de mais apoio e supervisão. Para desenvolvimento da Metodologia do Emprego Apoiado, a APAE, por meio de Convênio com a Secretaria de Educação Municipal de Bauru, oferece no Programa da Educação Profissional, o Serviço de Educação, Encaminhamento, Acompanhamento e Supervisão Profissional (SEEASP), com o principal propósito de apresentar a pessoa com deficiência intelectual em uma perspectiva diferente, evidenciando suas habilidades e

potencialidades, oferecendo todo o suporte necessário para os envolvidos: pessoa com deficiência, família e empresa. A Equipe do SEEASP é formada por 4 pedagogas e 1 instrutor e conta com o apoio da Equipe Técnica da Instituição.

Os profissionais da APAE acreditam que a contratação de profissionais com deficiência representa a equiparação de oportunidades e a inclusão de um novo empregado que colabora, produz e é capaz de agregar novos valores. A inclusão profissional traz diversos benefícios, tanto para a pessoa com deficiência, como para a empresa ou corporação. Abrir as portas para o que é novo, só garante aprendizado e uma nova visão de mundo. Essa nova maneira de olhar a sociedade se reflete tanto dentro, como fora da organização, com reflexos positivos na sua imagem social.

Desde o ano de 2002, a Instituição tem buscado se atualizar e ressignificar seus serviços, de forma a atender a pessoa com deficiência intelectual e oferecer o máximo de oportunidades para seu desenvolvimento. Desde então, até a data atual, foram efetivados 342 encaminhamentos para contratação e 201 para estágio. As funções para as quais há maior número de encaminhamentos são: Embalador à Mão (Empacotador de Supermercado), Repositor, Auxiliar de Serviços Gerais, Auxiliar de Cozinha, Atendente de Lanchonete.

As estratégias de trabalho do SEEASP constituem em:

- a) **acompanhamento em todas as fases de inclusão**, desde a entrevista até total adaptação;
- b) **elaboração do Plano de Acompanhamento Individualizado**: metas pessoais e profissionais;
- c) **assessoria/Sensibilização**: palestras, grupo de discussões e orientação aos demais funcionários da empresa (encarregados, líderes e profissionais de Recursos Humanos);
- d) **análise das vagas/ Customização e criação de vagas**: compatibilizar perfil vocacional e profissional com as necessidades da empresa e perfil do posto de trabalho. Focos: habilidades dos colaboradores e necessidades reais da empresa (trabalho produtivo);
- e) **vivência na empresa/Teste Prático (avaliação situacional)**: benefícios para o candidato e para a empresa; oportunidade à pessoa de experimentar algo novo, entender como é trabalhar, verificar se tem condições para exercer o

- trabalho;
- f) **treinamento na função:** durante todo o turno de trabalho, elaboração de planilhas de trabalho (quando necessário);
 - g) **orientações individuais (após o período de adaptação, se necessárias): na instituição e na empresa:** 1 vez por semana, no contra turno do trabalho;
 - h) **grupo de orientação para o trabalho-GOT:** 1 vez por semana, no contra turno do trabalho;
 - i) **orientação e apoio à família (individual e grupal):** principal parceira para o sucesso do aluno;
 - j) **emprego Apoiado em Grupo:** inclusão e pessoas com deficiência intelectual que há anos não tinham perspectivas de colocação profissional. Supervisão mais frequente diária. Supervisora remunerada pela empresa, que atua diariamente com um grupo de 6 a 10 colaboradores;
 - k) **emprego Apoiado Individual:** pessoas que tem mais possibilidades de se manter individualmente no trabalho, com menor supervisão;
 - l) **oferecimento de diversos apoios** para aumento da capacidade/competência através de capacitação e educação, e modificação do ambiente. Fontes de apoios: próprio indivíduo, outras pessoas e Tecnologias Assistivas. São realizadas **adaptação de planilhas e outros materiais**, quando necessária, utilizando a comunicação alternativa, para facilitar a realização de atividades.
 - m) **avaliação de desempenho (individualizada) preenchida pelos encarregados:** instrumento para pleitear promoções;
 - n) **auto avaliação:** feita pelo aluno para o aluno;
 - o) **treino de ônibus:** realizado pelo instrutor e/ou familiares. Duração de mínimo 3 dias, com utilização de placas indicativas com os nomes e números dos ônibus. Avaliação do desempenho no trajeto.

Mediante o apoio efetivo na inclusão laboral da pessoa com deficiência intelectual, muitos são os resultados alcançados:

- a) evolução Positiva em relação à igualdade de oportunidades;
- b) comprovação de que, quando lhes são dadas oportunidades, as pessoas com deficiência intelectual provam que são tão produtivas como os outros trabalhadores;

- c) superação de obstáculos e expectativas.
- d) na maioria das vezes, depois inseridas nas empresas, o estigma de incapacidade tende a desaparecer por completo: surpreendem com capacidade;
- e) melhora nos relacionamentos interpessoais, familiares e sociais;
- f) modificações na vida pessoal e familiar, melhora na qualidade de vida;
- g)** conscientização da necessidade de obtenção de mais informações e estratégias e de supervisão do emprego das pessoas com deficiência;
- h) encaminhamentos realizados desde o ano de 2002: 342 pessoas contratadas, 201 encaminhados para Estágio;
- i) confirmação de ação de defesa de direito ao trabalho: a pessoa com deficiência, como qualquer outra, se sente mais feliz, realizada com o que faz e produz;
- j) ampliação do exercício de cidadania;
- k) aumento do número de Organizações e Instituições como a APAE que dispõem de Programas de Formação Profissional e Colocação no mercado de trabalho;
- l) empresas abertas a estratégias para o sucesso da inclusão profissional;
- m) sucesso do Emprego Apoiado como modelo adequado para a inclusão profissional das pessoas com deficiência intelectual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Alicerçado na Ética como fator crucial para valorização e respeito das pessoas com deficiência, o Emprego Apoiado é uma excelente alternativa de apoio à inclusão profissional, já que potencializa oportunidades. O Emprego Apoiado existe com o principal propósito de apresentar a pessoa com deficiência intelectual numa perspectiva diferente, evidenciando suas habilidades e mostrando seu potencial, como um colaborador valioso para empresas e sociedade. Por meio dele é possível alcançar o respeito e reconhecimento das escolhas, interesses, pontos fortes e necessidades de apoio para que a pessoa tenha uma vida realmente produtiva e feliz. Para a efetivação de uma inclusão digna e verdadeira, a Metodologia de Emprego Apoiado é a mais ideal, uma vez que valoriza as capacidades e potencialidades, numa abordagem individual e personalizada, oportunizando

crescimento pessoal e profissional, considerando o trabalho como uma das vias de efetivação da cidadania.

O objetivo é que a pessoa com deficiência encontre um trabalho remunerado nas mesmas condições que os outros empregados, e que nele se mantenha e progrida. Instituições como a APAE de Bauru, algumas já membros da ABEA, utilizam o EA como uma na busca de maior autonomia e independência da pessoa com deficiência tanto no seu posto de trabalho como fora dele e, para isso, analisa os apoios que ela necessita.

REFERÊNCIAS

AMARAL, L. A. **Mercado de trabalho e deficiência**. São Paulo: SENAI, 1992.

ARANHA, Maria Salete Fábio. Paradigmas da relação entre a sociedade e as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, v. 11, n. 21, p.160-176, 2001.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado, 1988. Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça (...). **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 13 abr. 2016.

BRASIL, 1998. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**- Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Representação da UNESCO no Brasil. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em 10 jul.2016.

BRASIL. **Decreto nº. 3.298, 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 21 dez. 1999. <Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm >. Acesso em: 30 jun. 2016.

BRASIL. **Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005**. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. <Disponível em: <https://www.empregasaopaulo.sp.gov.br/IMO/aprendiz/pdf/DECRETO%205598.pdf>>. Acesso em 05 jul. 2016.

BRASIL. Federação Nacional das APAEs. **Inclusão social da pessoa com deficiência intelectual e múltipla trabalho, emprego e renda**. Brasília:

FN/APAES, 2011.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 19 out. 2015.

BRASIL. **Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, 7 jul. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm> Acesso em: 30 jun. 2016.

BRASIL. **Lei Nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 26 set. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em 30 jun.2016.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília: Casa Civil, 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 30 jun.2016.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais**—RAIS-2014. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814F4D225D014FB3757F852753/Caracter%C3%ADsticas%20do%20Emprego%20Formal%20segundo%20a%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20Anual%20de%20Informa%C3%A7%C3%B5es%20Sociais%202014%2031082014.pdf>>. Acesso em: 30 jun.2016.

BRASIL, Presidência da República- Secretaria Especial dos Direitos Humanos- SEDH - Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência-CORDE -**ATA VII Reunião do Comitê de Ajudas Técnicas** – CAT- 13 e 14 de dezembro de 2007. Disponível em: <http://www.infoesp.net/CAT_Reuniao_VII.pdf>. Acesso em: 10 jul.2016.

GARCIA, Jesus Carlos Delgado; VIEIRA, Adriana Zangrande. **O que é emprego apoiado?** São Paulo: ITS BRASIL, 2010.

GARCIA, Jesus Carlos Delgado. **Metodologia do emprego apoiado:** propostas para implementação de uma política pública. São Paulo: ITS BRASIL, 2011.

INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL-ITS/MCTI. **Curso de EAD para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** São Paulo: Instituto de Tecnologia Social / MCTI-SECIS, 2016.

INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL-ITS/MCTI. Caderno de Debate. **Direito à**

ciência e ciência para a cidadania São Paulo: Instituto de Tecnologia Social / MCTI-SECIS, 2004. Disponível em <http://www.itsbrasil.org.br/sites/itsbrasil.w20.com.br/files/caderno_debate_0.pdf> .Acesso em: 05 jul.16.

MIRANDA, T. G. **Trabalho e deficiência**: velhos desafios novos caminhos. Organização de MANZINI, E. J. (Org.). **Inclusão e acessibilidade**. Marília: ABPEE, 2006. p. 159-170.

SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO. **Diretrizes para a educação especial para o trabalho**. São Paulo, SEESP: 2013.

SOUSA, A. et al. **Estudo custo-benefício do emprego apoiado para as empresas**. Lisboa: APEA - Associação Portuguesa de Emprego Apoiado, 2008.

TORRES, Larissa Fontes de Carvalho. **Ações afirmativas no ordenamento jurídico brasileiro**. Jura Gentium-Rivista di filosofia del diritto internazionale e della politica globale-2007. Disponível em: <<http://www.juragentium.unifi.it/pt/forum/race/fontes.htm>>. Acesso em 10 jul.2016.